

**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY LEADER MEMBER EXCHANGE (Q\_LMX)* DENGAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**



Mega Nanda Wulandaru  
14.E1.0280

**PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2019**

# **HUBUNGAN ANTARA *QUALITY LEADER MEMBER EXCHANGE (Q\_LMX)* DENGAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* PADA KARYAWAN**

## **SKRIPSI**

Diajukan kepada Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang untuk Memenuhi  
Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi

Oleh :

Mega Nanda Wulandaru  
14.E1.0280



**PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2019**

## HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Sarjana Psikologi  
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan  
Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

18 Juni 2019

Mengesahkan  
Ketua Program Studi Sarjana Psikologi  
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

( Dr. Suparmi, M.Si )

Pembimbing Skripsi

( Dr. Kristiana Haryanti, M. Si )

Dewan Penguji

( Dr. Kristiana Haryanti, M.Si. )

( Drs. Y. Sudiantara, B. Th., MS. )

( Damasia Linggarjati Novi P., S.Psi., MA. )

## PERNYATAAN

Saya dengan ini menyatakan bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah digunakan untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang sengaja diacu dalam naskah skripsi ini dan disebutkan dalam kepustakaan.

Semarang, 18 Juni 2019

Yang menyatakan



(Mega Nanda Wulandaru)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Orangtua (Papa dan Mama) serta keluarga besar penulis yang selalu mendukung dan mendorong semangat penulis dalam membuat skripsi serta sahabat-sahabat disekitar penulis yang selalu memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini sebagai Tanda Cinta dan Bakti kepada kalian.

Tuhan Memberkati.



## MOTTO

*Being honest in work becomes pride for ourselves.*

(Mega Nanda Wulandaru)



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah dicurahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa ada dukungan dari banyak pihak selama proses pembuatan skripsi dari awal hingga akhir. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. M. Sih Setija Utami, M. Kes, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan Dosen Wali kelas 04/2014 yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
2. Dr. Suparmi, M. Si, selaku Ketua Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi.
3. Dr. Kristiana Haryanti, M. Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga serta pikiran dalam membimbing penulis dalam setiap bagian dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah mengajarkan banyak ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
5. Segenap Karyawan Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah membantu proses administrasi dalam masa perkuliahan serta penyelesaian skripsi.

6. PT. Inti Sukses Garmino selaku perusahaan yang bersedia memberi izin penulis untuk melakukan penelitian pada karyawan di perusahaan.
7. Bapak Gaspar Bapa selaku pimpinan PT. Inti Sukses Garmino yang membantu penulis supaya dapat melakukan penelitian di perusahaan.
8. Bapak Andryawan selaku HR/Legal PT. Inti Sukses Garmino yang bersedia memberikan waktu untuk memperoleh data-data perusahaan selama penelitian.
9. Orangtua penulis yaitu Bapak Surya Candra Daru Kartika dan Ibu Nurmiyatun yang dengan kasih sayang selalu mendukung dengan doa dan berbagai bentuk lainnya yang amat banyak hingga tidak dapat disebutkan satu persatu dalam berlangsungnya proses pembuatan skripsi penulis.
10. Kakak Sangsen Cahya Kartika dan Adik Manggala Yuda Putra Yustisia yang memberikan doa, dukungan dan motivasi dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Keluarga besar Eyang Karsono yang memberi dukungan dan doa kepada penulis dalam pengerjaan skripsi.
12. Teman seperjuangan, Rudy Ari Wibowo yang senantiasa menjadi *partner* dalam penulisan skripsi, pemberi semangat dan *support* yang luar biasa.
13. Teman-teman Nyimakologi yang memberikan dukungan dan semangat pada penulis.
14. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.



Penulis berharap bahwa karya ilmiah ini dapat menjadi inspirasi dan dapat membantu berbagai pihak baik secara teoritis maupun praktis.

Semarang, 18 Juni 2019

Penulis,

Mega Nanda Wulandaru

14.E1.0280



## DAFTAR ISI

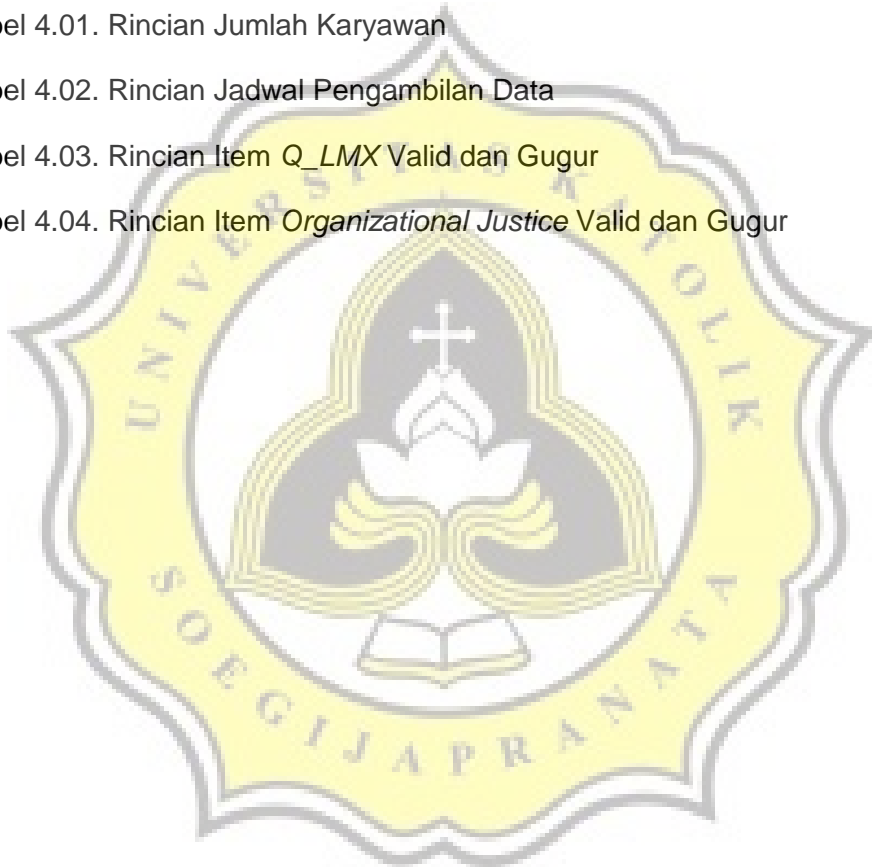
halaman

<b>JUDUL</b>		<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>		<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN</b>		<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>		<b>iv</b>
<b>MOTTO</b>		<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b>		<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b>		<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>		<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>		<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b>		<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b>		<b>xiv</b>
 <b>BAB 1</b>	 <b>PENDAHULUAN</b>	
	1.01. Latar Belakang Masalah	1
	1.02. Tujuan Penelitian	7
	1.03. Manfaat Penelitian	7
	1.03.01. Manfaat teoritis	7
	1.03.02. Manfaat praktis	7
 <b>BAB 2</b>	 <b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
	2.01. <i>Organizational Justice</i>	8
	2.01.01. Pengertian <i>Organizational Justice</i>	8
	2.01.02. Aspek-aspek <i>Organizational Justice</i>	9
	2.01.03. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational justice</i>	12
	2.02. <i>Quality Leader-Member Exchange</i>	15
	2.02.01. Pengertian <i>Q_LMX</i>	15
	2.02.02. Aspek-aspek <i>Q_LMX</i>	16
	2.03. Hubungan Antara <i>Q_LMX</i> dan <i>Organizational Justice</i>	18
	2.04. Hipotesis	20
 <b>BAB 3</b>	 <b>METODE PENELITIAN</b>	
	3.01. Metode Penelitian yang Digunakan	21
	3.02. Identifikasi Variabel Penelitian	21
	3.03. Definisi Operasional Variabel Penelitian	21

3.04. Subjek Penelitian	22
3.05. Metode Pengumpulan Data	23
3.05.01. Skala <i>organizational justice</i>	23
3.05.02. Skala <i>quality leader member exchange</i>	24
3.06. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	25
3.06.01. Validitas	25
3.06.02. Reliabilitas	26
3.07. Metode Analisis Data	26
 BAB 4	
PELAKSANAAN PENGUMPULAN DATA PENELITIAN	
4.01. Orientasi Kancan	27
4.02. Persiapan Pengumpulan Data Penelitian	27
4.03. Uji Coba Alat Ukur	29
4.04. Pengumpulan Data Penelitian	29
 BAB 5	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.01. Hasil Penelitian	32
5.01.01. Uji Asumsi	32
5.01.02. Hasil Analisis Data	33
5.02. Pembahasan	33
 BAB 6	
PENUTUP	
6.01. Kesimpulan	38
6.02. Saran	38
 DAFTAR PUSTAKA	40
 LAMPIRAN	46

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.01. Blue Print Skala <i>Organizational Justice</i>	24
Tabel 3.02. Reliabilitas <i>Q_LMX</i>	24
Tabel 3.03. Blue Print Skala <i>Q_LMX</i>	25
Tabel 4.01. Rincian Jumlah Karyawan	29
Tabel 4.02. Rincian Jadwal Pengambilan Data	29
Tabel 4.03. Rincian Item <i>Q_LMX</i> Valid dan Gugur	30
Tabel 4.04. Rincian Item <i>Organizational Justice</i> Valid dan Gugur	31



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Skala Penelitian	47
B. Data Penelitian	56
C. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	66
D. Uji Asumsi	76
E. Uji Hipotesis	84
F. Surat Bukti Penelitian	88
G. Bukti <i>Plagscan</i>	93



## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality leader member exchange (Q\_LMX)* dengan *organizational justice*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *quality leader member exchange (Q\_LMX)* dengan *organizational justice*, bila Q\_LMX tinggi maka *organizational justice* pun tinggi, begitu pula sebaliknya. Subjek penelitian ini adalah 88 orang karyawan bagian produksi organisasi X. Pengambilan data menggunakan dua macam skala yaitu skala Q\_LMX dan skala *organizational justice*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* Pearson. Hipotesis penelitian diterima, ada hubungan positif antara Q\_LMX dan *organizational justice*. Hasil perhitungan statistik sebesar  $r_{xy} = 0.700$  dengan ( $p < 0.01$ ) sangat signifikan.

Kata kunci : *quality leader member exchange (Q\_LMX)*, *organizational justice*.



## Abstract

The study aims to determine the relationship between quality leader member exchange (Q\_LMX) and organizational justice. The hypothesis in this study is there is a positive relationship between Q\_LMX and organizational justice, if the quality leader member exchange is high, so is the opposite. The subjects of this study were 88 employees of production department in X organization. Data retrieval uses two kind of scales, namely the scale of quality leader member exchange and scale of organizational justice. The method of analysis in this study is Pearson's product-moment correlation. The research hypothesis is accepted, there is a positive relationship between Q\_LMX and organizational justice. The result of statistical calculations  $r_{xy} = 0.700$  with  $(p < 0.01)$  very significant.

Keywords : *quality leader member exchange (Q\_LMX), organizational justice.*

